

Kewajiban Etis Perusahaan Terhadap Psikologis Gen-Z Berdasarkan Undang-Undang Kesehatan Nomor 17 Tahun 2023

Elsya Bilqysty^{* 1,a}, Janisa Panca Andini^{2 b}, Kesya Najma Merinda^{3 c}, Nayla Naswah^{4 d}, Linda Novianti^{5 e}

^{1,2,3,4,5} STIE Gema Widya Bangsa, Bandung, Indonesia

^a Elsyabilqysty@gmail.com ^{*}; ^b Janisapancaandini8@gmail.com ; ^c Kesyanajmamerinda@gmail.com ; ^d naylanaswah17@gmail.com ; ^e lindanovianti@gmail.com

^{*} Corresponding Author : Kesyanajmamerinda@gmail.com

Nomor Handphone : 088218658640

Abstrak

Krisis kesehatan psikologis pekerja Gen-Z menjadi fenomena yang berdampak luas pada efisiensi kestabilan tenaga kerja di Indonesia akibat dunia kerja yang kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari dampak *burnout*, kecemasan karir, dan *anti-stuck syndrome* pada Gen-Z serta integrasi etis perusahaan dengan Undang-Undang kesehatan Nomor 17 tahun 2023. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif melalui data sekunder sebagai dasar analisis hukum serta etika *Human Resource Management* (HRM). Kelemahan norma hukum Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (pasal 86) yang keterbatasan pada kesehatan fisik, berbeda dengan itu pada Undang-Undang kesehatan Nomor 17 Tahun 2023 (pasal 14 dan 28) yang dimana perusahaan mencegah risiko psikososial lewat layanan psikologis dan program promosi produktivitas mental. Hasil analisis yuridis normatif mengindikasikan program teknologi seperti konseling daring, *chatbot AI*, dan fleksibilitas kerja yang efektif untuk menekankan *turnover* Gen-Z sebagai variabel moderasi penting antara regulasi hukum dan kinerja organisasi. Temuan ini menunjukkan transformasi paradigma HRM dari administratif menjadi humanis yang selaras dengan prinsip *nonmaleficence*, *beneficence*, dan *justice*, sehingga perusahaan mampu mempertahankan kemampuan Gen-Z ini di tengah persaingan ketat. Penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa intervensi hukum dan teknologi mental health diperlukan untuk kesejahteraan psikologis berkelanjutan pasca krisis ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Gen-Z, Psikologis, Undang-Undang.

Pendahuluan

Gen-Z semakin mendominasi tenaga kerja di Indonesia, menghadapi tantangan kesehatan psikologis yang fundamental akibat dunia kerja yang kompetitif dan dinamis. Kelompok usia ini rentan mengalami tekanan seperti kelelahan emosional (*burnout*), kecemasan karier, terjebak dalam situasi tertentu (*anti-stuck syndrome*), kebutuhan validasi emosional, serta ketidakjelasan prospek pekerjaan, yang dipicu oleh ketidakseimbangan beban tugas, komunikasi tidak transparan, minimnya penghargaan, dan kurangnya ruang aman secara psikologis (Woro, 2025). Isu ini telah berganti ranah pribadi menjadi tantangan struktural yang mengancam stabilitas sumber daya manusia secara nasional. (Hidayat, 2025).

Perusahaan kini menyadari kaitan erat antara kesehatan psikologis pekerja dengan produktivitas, serta loyalitas. Program dukungan kesehatan mental yang tepat sasaran mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan kinerja Gen-Z, terutama melalui kecenderungan mereka terhadap teknologi digital, konseling mudah diakses, fleksibilitas jadwal, serta budaya inklusif (Prasetya, 2025). Tanpa intervensi ini, risiko *turnover* melonjak, *burnout* memburuk, dan hubungan kerja menurun, menjadikan kesehatan psikologis sebagai aspek utama organisasi.

Regulasi ketenagakerjaan Indonesia yang sebelumnya masih terfokus pada aspek fisik K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), yang mengakibatkan terjadinya kekosongan hukum (*rechtsvacuum*) terkait perlindungan kesehatan mental di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan peningkatan kasus stres, depresi, dan tekanan psikososial di tempat kerja, termasuk kasus tragis bunuh diri akibat beban berat tanpa dukungan. Kehadiran Undang-Undang Kesehatan Nomor 17 Tahun 2023 ini mengisi kekosongan hukum dengan menegaskan kesehatan psikologis sebagai hak fundamental yang wajib dijaga, sehingga perusahaan dapat melaksanakan kewajibannya secara etis dan normatif. (Hidayat, 2025).

Secara perspektif yang lebih luas, tantangan kesehatan psikologis pada Gen-Z telah menjadi isu struktural yang mengancam stabilitas sumber daya manusia secara nasional, bukan sekadar masalah individu. Ketidakpastian ekonomi dan kebijakan kerja sering memperburuk kondisi psikologis pekerja di tengah tuntutan lingkungan kerja yang semakin etis dan inklusif. Dengan demikian, penelitian ini secara khusus bertujuan menganalisis integrasi kewajiban etis perusahaan dengan ketentuan Undang-Undang Kesehatan Nomor 17 Tahun 2023 untuk menjamin kesejahteraan psikologis para pekerja Gen-Z serta keberlanjutan organisasi (Woro, 2025).

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif-analitis serta pendekatan yuridis normatif untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif terhadap permasalahan yang dikaji (Novianti, 2024). Sumber data penelitian diperoleh melalui penelitian kepustakaan (library research) dengan menelaah secara sistematis literatur yang relevan dan otoritatif, meliputi buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta dokumen hukum yang berkaitan dengan objek kajian (Novianti, 2023). Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara induktif guna menghasilkan temuan yang sistematis, faktual, dan mendalam sesuai dengan tujuan penelitian (Novianti, 2020). Dalam penelitian ini, metode kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif dipilih untuk memperoleh gambaran yang utuh dan mendalam melalui analisis berbagai sumber literatur hukum. Proses penelitian diawali dengan perumusan masalah dan penentuan landasan teoretis yang relevan, dilanjutkan dengan analisis data sekunder yang bersumber dari bahan hukum primer dan sekunder, hingga penarikan kesimpulan serta perumusan saran berdasarkan hasil analisis terhadap literatur yang relevan dan otoritatif.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	I Nyoman Dede Diva Prasetya, I Putu Dharmawan Pradhana, Putu Irma Yunita, I. A. Oka Martini (2025)	Dilema Psikologis dan Kecemasan Karier Generasi Z dalam Pusaran Job Hopping: "Sebuah Analisis Fenomenologis untuk Strategi Retensi Berbasis Kesejahteraan	Menemukan bahwa fenomena <i>job hopping</i> pada Gen Z merupakan respons terhadap <i>burnout</i> , ketidakpastian karier, dan kebutuhan akan lingkungan kerja yang selaras dengan nilai emosional. Penelitian ini menekankan pentingnya mempertahankan kesejahteraan melalui fleksibilitas dan dukungan emosional (Prasetya, 2025).
2	Roza Aulina Hidayat, Mirzam Arqy Ahmadi (2025)	Dampak Program Kesehatan Mental di Tempat Kerja bagi Karyawan Generasi Z	Menyimpulkan bahwa program kesehatan mental di tempat kerja yang dirancang dengan baik, terutama yang berbasis teknologi, secara signifikan meningkatkan produktivitas dan loyalitas. Gen Z memiliki preferensi kuat terhadap intervensi berbasis teknologi, seperti aplikasi konseling virtual dan layanan kesehatan mental daring yang fleksibel (Hidayat, 2025).

3	Dyah Hayu Woro I, Keisya Oktavia Afida Denna, Rizqiyah Aini R (2025)	Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan Mental Pekerja: Analisis Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia	Mengidentifikasi adanya kekosongan hukum (<i>rechtsvacuum</i>) dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 yang masih berfokus pada keselamatan fisik. Hasil studi menunjukkan bahwa tanpa regulasi spesifik, isu kesehatan mental sering dianggap masalah pribadi, bukan tanggung jawab perusahaan (Woro, 2025).
4	B. Gama, S. Laher (2024)	Self-help: a Systematic Review of the Efficacy of Mental Health Apps for Low- and Middle-Income Communities	Menyoroti efektivitas penggunaan aplikasi kesehatan mental mandiri di negara berkembang sebagai solusi aksesibilitas yang terjangkau. Namun, penelitian ini juga mencatat adanya tantangan terkait privasi data dan perlunya adaptasi budaya dalam desain teknologi tersebut (Gama, 2024).
5	AdamNebbs, AngelaMartin, AmandaNeil, Sarah Dawkins, Jessica Roydhouse	AnIntegrated Approach to Workplace Mental Health: A Scoping Review of Instruments That Can Assist Organizations with Implementation	Menekankan pentingnya pendekatan terintegrasi yang mencakup tiga aspek, yaitu, mencegah bahaya, mempromosikan sisi positif, dan merespon masalah. Studi ini menemukan bahwa instrument untuk mempromosikan aspek positif di tempat kerja masih sangat terbatas dibandingkan instrument pencegahan risiko fisik (Nebbs, 2023).

Penelitian ini hadir untuk membuktikan bahwa Undang-Undang Kesehatan Nomor 17 Tahun 2023 telah mengisi kekosongan hukum (*rechtsvacuum*) dengan mewajibkan perusahaan melakukan upaya pencegahan dan peningkatan terhadap psikologis pekerja. Penelitian ini tidak hanya berhenti pada pembahasan efektivitas program kesehatan mental pekerja, melainkan mengaitkannya dengan prinsip etika *beneficence* dan tanggung jawab normatif perusahaan yang kini memiliki dasar hukum tetap.

Hasil dan Pembahasan

Perlindungan Psikologis Pekerja Gen-Z yang Mengalami *Burnout* dan Stres Kerja

Gen-Z menjadi bagian penting dalam struktur tenaga kerja di Indonesia. Namun, kehadiran mereka di dunia kerja yang intensif dan kompetitif justru memperlihatkan kerentanan psikologis yang harus diperhatikan. Kondisi saat ini menggambarkan bahwa pekerja Gen-Z kerap mengalami *burnout*, kecemasan karier, dan *anti-stuck syndrome*, yaitu sebuah kondisi di mana individu merasa lamban, kehilangan arah, dan tidak menemukan makna dalam pekerjaan (Prasetya, 2025). Tekanan kerja ini diperparah oleh komunikasi organisasi yang tidak transparan, beban kerja yang tidak sebanding, serta minimnya ruang aman secara emosional di lingkungan kerja. Karakteristik psikologis yang dialami pekerja Gen-Z tidak terlepas dari faktor lingkungan sosial dan pengaruh teknologi. Gen-Z tumbuh dalam era yang sangat terstruktur dan penuh pemantauan, serta mengalami intensitas penggunaan teknologi digital sejak usia dini. Hal ini membentuk kecenderungan untuk menghindari risiko, tingkat kecenderungan pada validasi eksternal. Dalam, lingkup dunia kerja, karakteristik ini membuat Gen-Z lebih rentan terhadap tekanan di tempat kerja dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja yang ramah dan mendukung. Jika ekspektasi ini tidak terpenuhi, lelah dan stres kerja menjadi konsekuensi yang sulit dihindari. (Neves, 2025).

Realitas kehidupan digital yang mereka hadapi sehari-hari membuat Gen-Z merasa lebih stress. Pada tren kesehatan mental di era digital Gen-Z menemukan bahwa faktor-faktor seperti paparan media

sosial yang kuat, tuntutan untuk selalu tampil produktif, dan *fear of missing out* (FOMO) menyebabkan kondisi psikologis pekerja Gen-Z menjadi lebih buruk. Umumnya, budaya kerja konvensional yang kaku dan struktur yang bertentangan dengan nilai-nilai Gen-Z yang menekankan fleksibilitas, keseimbangan hidup, dan makna dalam pekerjaan. Pentingnya bagi perusahaan untuk menyediakan perlindungan psikologis yang sesuai dengan Gen-Z karena ketidaksesuaian ini menyebabkan ketegangan psikologi yang berkelanjutan. (Uno, 2023)

Fenomena ini menunjukkan bahwa stress kerja dan kelelahan emosional bukan hanya sekadar masalah personal, melainkan gejala struktural yang mencerminkan kurangnya perhatian kesehatan psikologis di tempat kerja, hal ini menekankan bahwa perusahaan memiliki peran strategis dalam menjawab tantangan ini tantangan ini (Hidayat, 2025). Program kesehatan psikologis yang direncanakan secara tepat seperti konseling daring, pelatihan manajemen stress, dan fleksibilitas kerja terbukti mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis dan loyalitas pekerja Gen-Z. Tanpa intervensi tersebut, risiko *turnover* meningkat, produktivitas menurun, dan hubungan kerja memburuk, karena adanya kekosongan hukum (*rechtsvacuum*).

Sayangnya, perlindungan terhadap psikologis pekerja belum masuk secara lengkap ke dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia. Regulasi sebelumnya, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 terbukti masih memiliki celah hukum karena hanya mementingkan kesehatan fisik dan mengabaikan perlindungan kesehatan psikologis pekerja (Woro, 2025). Akibatnya, banyak perusahaan tidak memiliki kewajiban secara tegas untuk melindungi kesehatan psikologis pekerjanya, meskipun psikososial di tempat kerja terus meningkat. Hadirnya Undang-Undang Kesehatan Nomor 17 Tahun 2003 menjadi pilar penting dalam menjamin hak atas kesehatan psikologis. Undang-Undang ini secara spesifik menyatakan bahwa kesehatan psikologis merupakan bagian dari hak atas kesehatan yang wajib dilindungi oleh seluruh penyelenggara tempat kerja. Dengan demikian, perusahaan kini memiliki dasar hukum yang kuat untuk mengimplementasikan kebijakan peningkatan dan pencegahan dalam menjaga kesehatan mental pekerja, termasuk Gen-Z yang sangat rentan terhadap tekanan psikologis. Lebih dari sekadar kewajiban hukum, perlindungan kesehatan psikologis juga merupakan tanggung jawab etis perusahaan. Prinsip-prinsip etika bisnis seperti *nonmaleficence* (tidak membahayakan), *beneficence* (berbuat baik), dan *justice* (keadilan) menuntut perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis. Dengan mengintegrasikan pendekatan etis dan normatif, perusahaan tidak hanya memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga membangun budaya kerja yang berkelanjutan dan juga selaras dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh generasi muda saat ini.

***Rechtsvacuum* Ketenagakerjaan dan Kewajiban Etis Perlindungan Mental Gen-Z di Undang-Undang Kesehatan 2023**

Perusahaan menghadapi kebutuhan etis mendesak untuk melindungi kesehatan jiwa karyawan Gen-Z melalui Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang kesehatan karena kurangnya undang-undang yang berfokus pada kesehatan fisik. Menurut UU Kesehatan ini, pemberi kerja diwajibkan untuk mempromosikan dan mencegah faktor psikososial seperti tekanan kerja berlebihan, yang sering menyebabkan gangguan jiwa pada Gen-Z yang rentan terhadap masalah hidup. Karena Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyediakan perlindungan mental untuk pekerja muda yang menghadapi tantangan karier, perusahaan memiliki kewajiban moral untuk bertindak proaktif untuk mengisi celah hukum.

Ketenagakerjaan Indonesia tidak memiliki standar yang memadai tentang kesehatan mental pekerja. Contohnya, Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya membutuhkan perlindungan keselamatan kerja tanpa menjelaskan tentang aspek kesehatan mental, yang menciptakan celah yang dapat dimanfaatkan oleh lingkungan kerja modern (Woro, 2025). Tidak adanya pengaturan faktor pemicu, seperti beban kerja yang tidak seimbang dan kurangnya dukungan emosional, yang merupakan masalah yang biasa dialami oleh pekerja Gen-Z, memperparah kekosongan ini. Untuk mengimbangi, Undang-Undang Kesehatan Nomor 17 Tahun 2023 mewajibkan pengendalian risiko psikososial di lingkungan kerja. perusahaan etis harus menginterpretasikan kewajiban ini secara luas untuk mencegah akibat tragis seperti keputusan ekstrem yang disebabkan oleh tekanan kerja yang tidak

tertangani. Fenomena ini ditunjukkan oleh cerita yang diceritakan oleh pekerja muda. Mereka mengalami tekanan emosional sebagai tanggapan atas ketidakjelasan arah karir mereka dan tuntutan perusahaan yang tidak selaras dengan kebutuhan mereka sendiri. (Prasetia, 2025). Narasi ini menunjukkan bahwa banyak pekerja Gen-Z merasa takut mengalami stagnasi di tempat kerja. Mereka merasa tidak nyaman dan sulit bertahan karena tidak memiliki ruang untuk mengekspresikan perasaan dan emosi. Hal ini menegaskan bahwa perusahaan perlu berperan secara etis dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan mendukung karyawan.

Gen-Z pekerja sering menghadapi dilema psikologis seperti sindrom terjebak (juga dikenal sebagai anti-stuck syndrome) dan kebutuhan mendesak akan validasi emosional, yang menyebabkan mereka berpindah kerja sebagai mekanisme bertahan diri (Prasetia, 2025). Fenomena ini menunjukkan bahwa perusahaan harus melampaui kewajiban minimum mereka dengan memberikan fleksibilitas dan umpan balik yang berkelanjutan. Hal ini didukung oleh Undang-Undang Kesehatan Nomor 17 Tahun 2023 yang menekankan pencegahan gangguan psikologis melalui lingkungan kerja yang mendukung. Kondisi ini menunjukkan bahwa kecemasan karier pada Gen-Z diperburuk oleh ketidaksesuaian nilai kerja dan kurangnya apresiasi. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan hal-hal seperti program konseling yang sesuai dengan sifat mereka (Mustami, 2022). Secara normatif, prinsip progresif dimasukkan ke dalam ruang Undang-Undang, yang menunjukkan bahwa perusahaan bertanggung jawab atas kesejahteraan lahir-batin pekerja sebagai bagian dari hak konstitusional mereka untuk merawat mereka. Kondisi ini menjelaskan bahwa tekanan dari hubungan kerja, seperti arahan atasan yang tidak konsisten, dapat membuat karyawan merasa tidak dihargai. Oleh karena itu, perusahaan memiliki tanggung jawab moral untuk membuat kebijakan yang memperhatikan kondisi emosional karyawan agar suasana kerja tetap sehat.

Perusahaan harus memenuhi persyaratan etis untuk mengadopsi pendekatan holistik yang didasarkan pada Undang-Undang Kesehatan Nomor 17 Tahun 2023, seperti menyediakan layanan rehabilitasi sosial dan pengendalian stress kerja untuk mengatasi kelemahan dari peraturan Ketenagakerjaan yang masih normatif. Gen-Z menganggap keseimbangan hidup sebagai hal yang paling penting. Mengubah budaya kerja menjadi lebih inklusif akan membantu mencegah pemberhentian tenang yang disebabkan oleh ketidaksepakatan nilai organisasi (Prasetia, 2025). Penelitian saat ini menunjukkan bahwa aplikasi kesehatan mental yang disesuaikan dengan budaya memerlukan intervensi dini, meskipun aksesibilitas masih sulit dinegara berkembang. Hal ini mendorong perusahaan moral untuk mengembangkan program internal yang murah (Gama, 2024). Metode ini tidak hanya memenuhi persyaratan hukum kesehatan, tetapi juga meningkatkan retensi karyawan muda melalui komitmen moral yang bertahan lama.

Perusahaan memenuhi persyaratan etisnya dengan menerapkan pendekatan komprehensif sesuai dengan Undang-Undang Kesehatan Nomor 17 Tahun 2023, seperti layanan rehabilitasi sosial dan pengendalian stres kerja untuk memperbaiki kelemahan regulasi ketenagakerjaan normatif. Gen-Z mengutamakan keseimbangan hidup, yang berarti mengubah budaya kerja yang lebih inklusif untuk mencegah putus asa karena tidak setuju dengan nilai organisasi. Meskipun akses sulit di negara berkembang, aplikasi kesehatan mental khusus budaya memerlukan intervensi cepat (Widjaja, 2025). Perusahaan diminta untuk mengembangkan program internal murah. Metode ini tidak hanya memenuhi persyaratan hukum kesehatan, tetapi juga meningkatkan retensi karyawan muda melalui komitmen moral yang berkelanjutan. Penelitian RSUD Undata menunjukkan bahwa Undang-Undang Kesehatan Nomor 17 Tahun 2023 memiliki dampak psikologis yang baik (89,2%) dan etika profesi yang baik (78,5%) pada tenaga kesehatan, menunjukkan bahwa undang-undang dapat membantu kesejahteraan umum karyawan. (Munir, 2025)

Implementasi Teknologi sebagai Senjata Retensi Gen-Z

Program kesehatan mental berbasis teknologi menjadi pemenuhan kewajiban etis perusahaan sesuai Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, yang mewajibkan perlindungan psikologis pekerja Gen-Z dari tekanan kerja berlebihan. Implementasi melalui aplikasi konseling daring dan *platform* pengelolaan stress menawarkan akses cepat, sehingga mampu menekan *turnover* akibat kelelahan mental sekaligus mendorong produktivitas melalui kesejahteraan berkelanjutan, sebagaimana dijelaskan (Gama, 2024). Dengan demikian, norma hukum ini menuntut perusahaan

menciptakan lingkungan inklusif, di mana teknologi berfungsi sebagai jembatan antara etika dan kinerja yang unggul. Perusahaan merancang ekosistem gabungan berupa *chatbot* kecerdasan buatan untuk mendeteksi stress harian, sesi telekonseling anonim, serta modul pengembangan diri yang selaras dengan pasal 14 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang layanan pencegahan psikologis (Hidayat, 2025). Fitur penyesuaian pribadi ini efektif menekan niat berhenti kerja Gen-Z, melalui peningkatan rasa aman yang memperkuat loyalitas serta membebaskan energi untuk mencapai kinerja optimal. Pengelolaan data bertanggung jawab dalam *system* SDM pun menjaga privasi karyawan, sehingga mempererat ikatan kerja jangka Panjang di tengah fluktuasi pasar tenaga kerja.

Gen-Z rentan meninggalkan pekerjaan karena ekspektasi keseimbangan hidup kerja tak terpenuhi, namun program teknologi memberikan dukungan seketika yang membangun budaya peduli berkelanjutan. Program kesehatan mental berperan penting dalam mengurangi turnover Gen-Z yang mencari lingkungan kerja suportif (Hidayat, 2025). Pendekatan ini secara normatif memenuhi pasal 28 Undang-Undang kesehatan 2023 tentang promosi psikologis produktifitas, sehingga memperpanjang masa kerja serta menghemat biaya perekrutan secara signifikan (Nebbs, 2023). Akibatnya, perusahaan menjadi daya tarik bakat unggul melalui komitmen etis konkret, di mana teknologi memediasi loyalitas emosional karyawan muda.

Aplikasi pengelolaan stress dan bimbingan virtual berpotensi mengurangi ketidakhadiran Gen-Z akibat tekanan psikologis secara signifikan, sehingga mengalirkan potensi kreatif ke tingkat perfoma tertinggi. Intervensi ini mewujudkan kewajiban etis undang-undang kesehatan 2023, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi kerja melalui fokus mental lebih tajam (Hidayat, 2025). Oleh karena itu, investasi psikologis digital menjadi aset strategis di pasar persaingan ketat, dengan dampak berlipat pada inovasi organisasi. Hambatan berupa biaya sarana dan penolakan pimpinan diatas melalui metode perkembangan yang mencakup pembelajaran daring bagi pemimpin ditambah lingkaran umpan balik digital rutin, sehingga mematuhi norma undang-undang kesehatan 2023 untuk penyesuaian berkelanjutan. Program ini merendahkan turnover sekaligus meningkatkan produktivitas Gen-Z, sehingga menjadikan perusahaan pelopor dalam praktik etis di tengah dinamika bakat kerja (Hidayat, 2025). Uji coba tahunan setidaknya dapat menjamin kesesuaian dengan kebutuhan karyawan dinamis.

PsikoGuardian dalam Perlindungan Pekerja Gen-Z

Aplikasi kesehatan mental dan teknologi digital yang berkembang dapat meningkatkan akses terhadap dukungan psikologis, terutama di negara berkembang di mana layanan psikologis tatap muka masih terbatas (Gama, 2024). Namun, sebagian besar aplikasi tersebut berfokus pada self-help individu dan tidak terintegrasi secara menyeluruh dengan kebijakan organisasi di tempat kerja. Akibatnya, dampak mereka terhadap retensi karyawan dan tata kelola perusahaan sangat kecil (Nebbs, 2023). Perusahaan dapat membuat solusi teknologi yang memberikan dukungan psikologis dan terhubung ke sistem pengambilan keputusan manajerial secara etis karena kondisi ini. PsikoGuardian dapat dianggap sebagai *chatbot* kecerdasan buatan yang berfungsi sebagai "penjaga kesehatan mental" karyawan Gen-Z melalui interaksi harian dengan ekosistem perusahaan. PsikoGuardian dimaksudkan untuk memantau tanda-tanda masalah psikologis ringan seperti keluhan kelelahan emosional, perasaan terjebak (*anti-stuck syndrome*), dan kecemasan karier. Ini didasarkan pada cara orang berbicara dan seringnya mereka mengajukan keluhan dalam interaksi sehari-hari mereka. Kondisi saat ini sejalan dengan rancangan ini, yang menyoroti bahwa Gen-Z lebih suka intervensi kesehatan mental berbasis teknologi di tempat kerja dan bahwa program yang dapat diakses tanpa diskriminasi penting (Hidayat, 2025).

PsikoGuardian dirancang untuk berinteraksi dengan platform komunikasi yang telah digunakan oleh karyawan, seperti aplikasi pesan instan internal, sehingga mereka dapat mengajukan pertanyaan reflektif sederhana tentang hal-hal yang berkaitan dengan rutinitas kerja mereka. Jika pola risiko berulang ditemukan, sistem mengumpulkan informasi psikososial anonim untuk dikirim ke unit SDM atau atasan yang berwenang. Strategi ini sesuai dengan pendekatan terintegrasi, yang mencakup mencegah bahaya, mendorong faktor positif, dan secara sistematis menangani masalah dalam konteks kesehatan jiwa di tempat kerja (Nebbs, 2023). Oleh karena itu, PsikoGuardian tidak hanya berfungsi sebagai sumber deteksi dini, tetapi juga berfungsi sebagai penghubung antara kewajiban etis perusahaan dan kondisi psikologis karyawan menurut Undang-Undang Kesehatan Nomor 17 Tahun

2023. PsikoGuardian mengutamakan kerahasiaan dan persetujuan sebagai dasar etis, sehingga semua informasi percakapan disimpan dan tidak digunakan untuk merugikan karyawan. Hal ini sesuai dengan tuntutan etis, bahwa pemberi kerja di Indonesia harus memenuhi hak dasar pekerja untuk melindungi kesehatan mental mereka (Mustami, 2022). Namun sebaliknya, untuk dapat menggabungkan PsikoGuardian dengan program konseling online dan fleksibilitas kerja dapat membantu perusahaan menurunkan *turnover*, meningkatkan loyalitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis bagi Gen-Z. (Hidayat, 2025).

Simpulan

Pekerja Gen-Z di Indonesia rentan mengalami *burnout*, kecemasan karier, *stuck syndrome* akibat beban kerja tidak seimbang, komunikasi yang tidak terbuka, serta minimnya dukungan emosional, keamanan psikologis di suatu perusahaan. Undang-Undang Kesehatan Nomor 17 Tahun 2023 memperbaiki celah hukum pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang hanya fokus dengan kesehatan fisik seperti pasal 86 dengan mewajibkan pencegahan resiko psikososial melalui pasal 14 (pelayanan pencegahan gangguan psikologis) dan pasal 28 (promosi psikologis produktif), yang selaras dengan prinsip etika bisnis *nonmaleficence*, *beneficence*, dan *justice*. Dengan adanya program berbasis teknologi seperti konseling daring, *chatbot AI* deteksi stress harian, serta fleksibilitas kerja efektif yang menekankan *turnover*, Tingkat loyalitas dan kinerja Gen-Z untuk membangun budaya pekerjaan dalam suatu perusahaan yang inklusif, Pendekatan ini tidak hanya memenuhi kewajiban hukum saja tetapi dapat mengubah sudut pandang HRM (*Human Resource Management*) dari *administrative* menjadi humanis bagi karyawan. Pada akhirnya perusahaan dapat menerapkan dan juga mempertahankan pekerja Gen-Z di tengah persaingan pasar kerja yang ketat dan semakin meningkat.

Ucapan Terimakasih

Penulis panjatkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Terima kasih kepada Ibu Linda Novianti S.H, M.H.,CFAS,CPM. selaku pembimbing dalam penelitian ini, serta Lembaga Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gema Widya Bangsa yang menyediakan dukungan akademis dan juga penulis mengucapkan terima kasih kepada *Publisher* yang telah membantu. Penulis juga sampaikan apresiasi kepada *reviewer* dan editor atas masukan konstruktif yang meningkatkan kualitas penulisan ini.

Referensi

- Gama, B. (2024). Self-help: a Systematic Review of the Efficacy of Mental Health Apps for Low- and Middle-Income Communities. *Journal of Technology in Behavioral Science*. doi:<https://doi.org/10.1007/s41347-023-00360-z>
- Hidayat, R. A. (2025). Dampak Program Kesehatan Mental di Tempat Kerja bagi Karyawan Generasi Z. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol.4, No.2, 639.
- Novianti, L. (2020). Prinsip Islam dalam Melindungi Hak Minoritas. *Adliya: Jurnal Hukum dan Kemanusiaan*, 14(2), 228–241.
- Novianti, L. (2023). Pidana Mati Terhadap Tindak Pidana Terorisme di Indonesia Dihubungkan dengan Tujuan Pemidanaan dalam Perspektif Hukum Positif dan Hukum Pidana Islam. *JSIM: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 4(1), 50–70.
- Novianti, L. (2024). Green Constitution dalam Mendorong Green Economy sebagai Pembangunan Inklusif Berkelanjutan. *Gunung Djati Conference Series*, 42, 1–10.
- Munir, M. A. (2025). DAMPAK PSIKOLOGI DAN ETIKA PROFESI TENAGA KESEHATAN TERKAIT PENGESAHAN UU KESEHATAN NO.17 TAHUN 2023 DI RUMAH SAKIT UNDATA SULAWESI TENGAH. *Jurnal Ners Universitas Pahlawan*, Volume 9 Nomor 2.
- Mustami, W. (2022). Perlindungan Kesehatan Mental Pekerja di Indonesia: Suatu Urgensi? *JJR (Journal Of Judicial Review)*. doi:<http://dx.doi.org/10.37253/jjr.v24i2.7231>

- Nebbs, A. (2023). An Integrated Approach to Workplace Mental Health: A Scoping Review of Instruments That Can Assist Organizations with Implementation. *MDPI*. doi:<https://doi.org/10.3390/>
- Neves, H. d. (2025). The Anxious Generation Theory and Generation Z Behaviour in the Workplace: A Correlation Analysis. *International Journal of Business Administration*, Vol. 16, No.1. doi:10.5430/ijba.v16n1p74
- Prasetya, I. N. (2025). Dilema Psikologis dan Kecemasan Karier Generasi Z dalam Pusaran Job Hopping: "sebuah Analisis Fenomenologis untuk Strategis Retensi Berbasis Kesejahteraan. *eC0~Buss: Economics and Business*, Vol.8, No.2. doi:DOI: 10.32877/eb.v8i2.3411
- Uno, D. O. (2023). TREN KESEHATAN MENTAL DAN KAITANNYA DENGAN ETOS KERJA GENERASI Z DI ERA DIGITAL. *Jurnal Administrasi Bisnis [JAB]*, Vol 19 No 2. doi:<https://doi.org/10.26593/jab.v19i2.7418.97-109>
- Widjaja, G. (2025). KEWAJIBAN TENAGA KESEHATAN DALAM MEMBERIKAN INFORMED CONSENT: KAJIAN LITERATUR ETIKA DAN HUKUM. *JOURNAL OF HEALTH AND MEDICAL RESEARCH*, Vol. 5 No. 2.
- Woro, D. H. (2025). Perlindungan Hukum Terhadap kesehatan Mental Pekerja: Analisis Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia. *IKRAITH-HUMANIORA*, Vol 9 No 3. doi:DOI: <http://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.v9i3>